

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 43/19 / (1298)

04. 12. 2019 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Rozmowy w sprawie ZFŚS

W Dąbrowie Górniczej 26 listopada odbyło się kolejne spotkanie przedstawicieli sześciu największych organizacji związkowych z Szefem Biura Dialogu Społecznego Panem Stanisławem Bólem oraz Przewodniczącą Głównej Komisji Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Panią Jadwigą Radowiecką. Spotkanie zostało zainicjowane przez związki zawodowe, które po raz kolejny chciały doprowadzić do wyjaśnienia rozbieżności i w konsekwencji do ustalenia zapisów Regulaminu ZFŚS dla AMP SA. Strona Społeczna w odpowiedzi na projekt pracodawcy Regulaminu ZFŚS zaproponowała rozwiązania, które powinny znacznie wpłynąć na podwyższenie odpisu. Niestety decyzje finansowe muszą być skonsultowane z Zarządem Spółki. Związkowe propozycje idą w kierunku rozwiązania tzw „pata” w wielkości odpisu na ZFŚS w 2020 roku. Rozmowy w tym temacie jak stwierdził Pan S. Ból komplikuje kontrola PIP dotycząca właśnie wielkości odpisu i przestrzegania prawa odnoszącego się do ZFŚS. Końcowe decyzje inspektorów mogą wpłynąć na zakończenie rozmów w tym temacie. Podczas tego spotkania Pani Jadwiga Radowiecka omówiła wpływy do ZFŚS biorąc pod uwagę ewentualne odmrożenie kwoty odpisu przez rząd, kwota ta może znacząco zasilić nasz odpis socjalny.

W drugiej części spotkania Pan S. Ból poruszył sytuację pracowników w Krakowskim Oddziale, spowodowaną czasowym wygaszeniem pracy WP i Stalowni. W związku z dużą liczbą odwołań pracowników PSK, którzy byli wytypowani do pracy w Dąbrowie Górniczej, dyrektor G. Maracha odpowiedzialny za koordynację wszystkich działań musiał skorygować listy. Ta sytuacja spowodowała olbrzymie niezadowolenie wielu pracowników. Szkoda, że pomimo apelów krakowskich organizacji związkowych by zwiększyć liczbę osób w Krakowie przy zabezpieczeniu WP i Stalowni, Zarząd AMP SA nie wyraził na takie rozwiązanie zgody. W każdej chwili jest możliwość zmiany decyzji i o to będziemy zabiegać.

W ostatniej części spotkania został omówiony szczegółowo Program HRapka. Na dzień dzisiejszy służy on głównie do planowania urlopów bieżących i na kolejne lata. Jednak jak zapowiadają służby HR, Program ten ma być rozbudowywany i w przyszłości oprócz administracyjnych spraw może na przykład informować pracowników choćby o paskach płacowych lub innych dokumentach potrzebnych pracownikowi. W dyskusji zgłoszono kilka uwag dotyczących tego programu. Koordynatorzy HR w poszczególnych lokalizacjach będą wyjaśniać wszystkie zaistniałe problemy.



### Stanowisko Rady OPZZ z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie sytuacji w hucie ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie

Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych jest zaniepokojona decyzją spółki ArcelorMittal Poland S.A. o wielomiesięcznym wygaszeniu wielkiego pieca oraz stalowni w Nowej Hucie w Krakowie. W świetle składanych przez zarząd tej

spółki deklaracji oraz zapewnień strony rządowej i samorządowej o prowadzeniu zaawansowanych rozmów na temat utrzymania produkcji, decyzja ta jest tym bardziej niezrozumiała i szkodliwa społecznie. Należy ocenić ją negatywnie również z punktu widzenia ekonomicznego oraz priorytetów polityki energetycznej Polski. W tej sytuacji Rada OPZZ w pełni identyfikuje się z protestującymi pracownikami Huty ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie. Rada OPZZ obawia się, że wygaszenie produkcji będzie trwałe, a nie tymczasowe, co będzie skutkowało redukcją zatrudnienia na niespotykaną dotąd skalę. Zagrożenie to jest realne i dotyczy 1500 do 2000 osób a także firm zależnych i kooperujących z ArcelorMittal Poland S.A. Pozbawienie krakowskiej huty pracy Wielkiego Pieca oraz stalowni spowoduje poważne skutki społeczno-gospodarcze dla wielu mieszkańców województwa małopolskiego. W pierwszej kolejności odczuje je osoby zatrudnione w krakowskiej hucie oraz ich rodziny. Dlatego Rada OPZZ oczekuje, że spółka ArcelorMittal Poland S.A., która deklaruje przestrzeganie w prowadzonej przez siebie polityce zasad zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw nie dopuści do tego, aby pracownicy spółki stracili pracę.

Rada OPZZ uważa ponadto, że niezbędne jest zaangażowanie się rządu w rozwiązanie sytuacji kryzysowej, która ma obecnie miejsce, i doprowadzenie do przywrócenia pracy części surowcowej w Krakowie. Takie zaangażowanie jest również uzasadnione w kontekście działań podejmowanych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców w ramach Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa oraz Rady Dialogu Społecznego. To właśnie w trakcie ostatniego posiedzenia Rady, które odbyło się dnia 17 października 2019 roku strona pracowników i strona pracodawców podjęły uchwałę Nr 84 w sprawie działań na rzecz poprawy konkurencyjności krajowej branży hutniczej.

Rada OPZZ wskazuje również na konieczność rozwiązania wielu problemów branży hutniczej, w tym kwestii bardzo wysokich kosztów energii w Polsce. Niezbędne są także konkretne działania na poziomie unijnym, ponieważ do kraju dociera coraz więcej stali z importu. OPZZ postuluje o przyjęcie politycznej strategii na poziomie unijnym, która zapewni utrzymanie konkurencyjności sektorom przemysłowym UE w trakcie procesu transformacji. Należy uwzględnić ryzyko transferu emisji (carbon leakage) poza UE oraz zapewnić, aby wytworzone produkty były weryfikowane w trakcie swojego cyklu życia z uwzględnieniem ich śladu węglowego. Konieczne jest wdrożenie w prawie UE tzw. węglowego środka wyrównawczego (carbon border adjustment) oraz wprowadzenia trans-granicznego podatku od emisji dwutlenku węgla.

Niezależnie od powyższego Rada OPZZ apeluje do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego o pilne spotkanie z przedstawicielami OPZZ w celu przedstawienia stanowiska związków zawodowych w kwestii wielomiesięcznego wygaszenia wielkiego pieca i wstrzymania pracy stalowni w hucie ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie.

**Rada OPZZ**

**Konsekwencje wyłączenia WP dla Spółek .**

Decyzja o czasowym wyłączeniu WP w Krakowie powoduje ogromne zagrożenia dla Spółek hutniczych, a zwłaszcza dla ich pracowników. Dotyka to wszystkie Spółki nawet i te nie bezpośrednio zależne od AMP SA choć w mniejszym Stopniu. O ile Spółki zależne, idąc w ślady AMP SA uruchomiły porozumienia na czas ograniczonej produkcji, to pozostałych Firm niestety nie stać na takie rozwiązania finansowe. Spółki chcąc przetrwać ten trudny okres poszukują oszczędności. Niestety koszty wprowadzanych oszczędności przez Zarządy Spółek ponoszą w większości pracownicy. Spółka HUT - PUS SA, która pierwsza wypowiedziała ZUZP szuka dalej oszczędności proponując zawieszenie odpisu na ZFŚS. To kolejny krok, aby pozbawić pracowników resztek i tak już skromnych świadczeń. Zadajemy pytanie czy Właściciele i Zarząd Spółki zdają sobie sprawę z konsekwencji tych decyzji? Czy tylko pracownicy mają ponosić konsekwencje pogorszenia sytuacji w AMP? Czy nie należy szukać innych rozwiązań ? Wielokrotnie deklarowaliśmy naszą otwartość na rozmowy, na dialog, na poszukiwanie alternatywnych rozwiązań. Eko-Energia to kolejna Spółka, gdzie obecna sytuacja produkcyjna w AMP SA spowodowała zawieszenie większości zapisów ZUZP. Jednak tu dzięki rozmowom między Zarządem Spółki, a Związkami Zawodowymi udało się podpisać porozumienie , które gwarantuje zabezpieczenia dotyczące pracy i płacy. W innych Spółkach sytuacja jest również bardzo trudna co nie napawa optymizmem w kontekście nadchodzących Świąt i Nowego Roku .

**Z ostatniej chwili!!!** Z inicjatywy Zarządu Spółki HUT- PUS SA odbyło się spotkanie z organizacjami związkowymi działającymi w tym podmiocie gospodarczym. W pierwszej części spotkania Zarząd Spółki przedstawił szczegółowe wyliczenia dotyczące możliwych przychodów Spółki po zatrzymaniu WP i Stalowni. Niestety ograniczenia dotyczące posiłków będą także obejmować obszar sprzątnia. Z wyliczeń wynika, że przy tak zaplanowanych ograniczeniach przez AMP SA w przeciągu dwóch trzech miesięcy może dojść do utraty płynności w Spółce, a stąd już niewielki krok do upadłości. Zarząd Spółki zadeklarował wycofanie wypowiedzenia ZUZP, ale chce rozmawiać na temat zawieszenia na czas postoju WP i Stalowni niektórych składników ZUZP. Ponadto proponuje zawieszenie częściowe lub kwotowe odpisu na ZFŚS z jednoczesnym uruchomieniem tych środków po unormowaniu sytuacji w AMP SA. Niestety praktycznie w 100% posiłki, sprzątnia i obsługa ZFŚS prowadzone przez Spółkę jest uzależniona od AMP SA. Ale to nie zwalnia Zarządu do szukania innych oszczędności tak by najmniej „ucierpieł” pracownicy. Rozmowa choć w niektórych kwestiach była „nerwowa” to jednak należy ją ocenić pozytywnie. Mamy nadzieję, że kolejne spotkania doprowadzą do osiągnięcia konsensusu.

**Porozumienie w Spółce KOLPREM**

W ubiegłym tygodniu podpisane zostało porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy WP w Krakowie. Przewiduje ono w razie konieczności skierowania pracownika na tzw. „postojowe” wypłatę poborów lepszych niż przewiduje to KP. Pozostali będą skierowani do innych prac lub będą uczestniczyli w kursach i szkoleniach, które pozwolą im na zdobycie kwalifikacji w zawodach potrzebnych w Spółce KOLPREM. Niestety będzie też grupa pracowników, którzy będą kierowani do pracy w Dąbrowie Górniczej. Dla nich udało się wynegocjować zapis o rekompensacie z tytułu dojazdów na Śląsk. Będziemy czynić starania, aby wprowadzić rotacyjność pracowników pracujących w dąbrowskim oddziale Kolprem.

**T. Ziolk****Zakład Energetyczny PED i co dalej?**

W czwartek 28 listopada 2019 r. odbyło się kolejne spotkanie z Dyrektorem PED Panem Radosławem Dziedzicem. Na wstępie należy powiedzieć, iż duża część przetarasowań pracowników wiąże się z programem PRODAKIVITY rozpoczętym (a właściwie opracowanym) jeszcze przez poprzedniego dyrektora. Niestety, trudno jest zmienić z góry narzucony plan działania, a w niektórych sytuacjach jest to wręcz niemożliwe. Dziwi sytuacja, w której Związki Zawodowe mają łagodzić i tłumaczyć pracownikom plany i zachowania kadry kierowniczej Zakładu, nie będąc jednocześnie informowane o nich na bieżąco. Dlaczego organizacje związkowe dowiadują się przypadkiem o tych zmianach? Przykłady tych działań to choćby „rewolucyjna” zmiana dotycząca SNIERG czy decyzje dotyczące Centralnej Sprężalni Powietrza? Co prawda teraz mamy zapewnienie pana Dyrektora, że taka sytuacja nie będzie miała więcej miejsca, a Związki Zawodowe będą na bieżąco informowane o zmianach. I choć słowo w ostatnim czasie przekazywane przez Dyrekcję AMP SA nie należą do najbardziej wiarygodnych to zapewnienia dyr. R. Dziedzica przyjmujemy, wierząc że się spełnią.

Jak zapowiada dyrektor Zakładu PED, Zakład Energetyczny kieruje się ku automatyzacji, co spowoduje przesunięcia pracowników na stanowiskach w zakładzie lub poza nim. Założenia programu PRODAKIVITY redukują do maksimum ilość ludzi na stanowiskach pracy. W tym miejscu nasuwa się pytanie:

**GDZIE KOŃCZY SIĘ ABSURD? JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁO BEZPIECZEŃSTWO LUDZI I MASZYN?**

Praca w Zakładzie Energetycznym w większości wymaga obsad dwu osobowych, wzajemnej asekuracji. Niestety sądzimy, że działania związane z programem produktywności mogą zagrozić bezpiecznej pracy pracowników Zakładu PED w Krakowie. Czy wskaźniki są ważniejsze od pracowników? To pytanie zadaje sobie wiele osób wierząc, że w końcu ktoś realnie spojrzy na prace krakowskich hutników. Wspomniana automatyzacja będzie kosztowna, a jak wiemy dyrekcja Grupy AM wstrzymała wszelkie inwestycje i większe wydatki. Jeśli automatyzacja ma polegać na założeniu kamer do obserwacji urządzeń oraz przy tym zwolnieniu kolejnej grupy pracowników to gratulujemy pomysłu. W obecnej sytuacji przesunięciom i postojowemu podlega 50 osób, głównie z linii PED2. Dotyczy to projektów realizowanych w obrębie SNIERG, Bloku Tlenowego oraz Sprężalni Powietrza. Do tematu Stacji Nadzoru Gazowego na pewno jeszcze wrócimy w przyszłym roku ze względu na tworzenie dokumentacji, obecnie następuje przesuwanie ratowników na inne zakłady. Niestety jak zawsze przy takich programach niewiele osób potrafi przeciwstawić się nietrafionym pomysłom. Wiele osób z dyrekcji woli milczeć i realizować „polecenia” przełożonych niż przekazać swoje prawdziwe zdanie. Nasz Związek uważa ten pomysł za szkodzący bezpiecznej pracy pracowników krakowskiej huty. Apelowaliśmy do Prezesa G. Verbeecka o wycofanie się z tego pomysłu. Czekamy na kolejne spotkania w tym temacie mając nadzieję na rozsądek odpowiedzialnych za SNIERG.

Kolejny problem reorganizacji dotyczy Sprężalni Tłenu i Powietrza. Niestety plany i podejmowane działania nie pozostawiają złudzeń co do dalszego funkcjonowania Sprężalni. Reorganizacja dotknie 34 osoby, z których połowa będzie na postojowym. Jak zapowiadał jest szansa na powolne zatrudnianie tych pracowników w Zakładzie PED, ale nastąpi to w momencie przejścia części pracowników na emeryturę (zwykłe i tzw. FEP) lub gdy zmieni się sytuacja produkcyjna huty. Pracownicy pytają, dlaczego nie ma odpraw, które mogłyby pozwolić na zmianę miejsca pracy z godnym odejściem. Ilość pracowników, która po redukcji ma zostać na Sprężalni Powietrza, nie pozwoli na

obsługę urządzeń, jak do tej pory. Nasz Związek uważnie przyglądał się sytuacji na tym odcinku, a zwłaszcza jak będzie wyglądała współpraca pomiędzy PUR i AUR w PED-2? Być może niezbędnym okaże się by jakaś instytucja nadzorcza (np.. PIP) oceniła bezpieczną pracę pracowników po reorganizacji. Po ostatnich awariach, dużym problemem okazał się serwis urządzeń, a właściwie jego brak. W dalszym ciągu prowadzone są rozmowy z firmami, które mogłyby się nim zająć. Tylko czy znajdują się na to odpowiednie środki finansowe? Dalsza rozmowa dotyczyła przyszłości. Wiele projektów czeka na realizację ponieważ obecnie brakuje na nie funduszy. Możemy jednak być pewni, iż do realizacji tych projektów dojdzie. Reasumując - w przyszłości Zakład Energetyczny ma być praktycznie cały zautomatyzowany, a kolejne plany znów będą prowadziły do przesunięć pracowników, miejmy więc nadzieję, że w naszym macierzystym Zakładzie dalej będzie dla Nas miejsce pracy.

G. Ragan



### Jak korzystaliśmy z PZU?

ArcelorMittal Od trzech lat, po uzgodnieniach z partnerami społecznymi, nasza firma zapewnia pracownikom możliwość wykupienia w Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń pakietów ubezpieczeniowych dla siebie i swoich rodzin, dzięki czemu szybko i na prostych zasadach korzystamy ze specjalistycznych usług medycznych. Razem z PZU podsumowaliśmy szczegóły dotyczące tych usług w ostatnim roku. Ze statystyk przedstawionych przez Powszechny Zakład Ubezpieczeń wynika, że od końca lipca 2018 roku do początku czerwca 2019 roku pracownicy ArcelorMittal Poland i ubezpieczeni za ich pośrednictwem członkowie rodzin wzięli udział w ponad 20 tys. procedur medycznych, spośród których prawie połowa to konsultacje specjalistyczne. Pozostałe najpopularniejsze usługi, z których korzystaliśmy to: badania krwi, diagnostyka USG i konsultacje pierwszego kontaktu. Warto dodać, że w tym czasie 42 razy składaliśmy reklamacje na procedury medyczne. Za zasadne uznano zaledwie 22 zgłoszenia. - *To prawda, że reklamacji było mało, ale wiemy też, że ścieżka zgłoszenia uwag do usługi nie była dla wszystkich pracowników jasna i zrozumiała. Oznaczać to może, że liczba zgłoszonych reklamacji mogłaby być większa, gdyby pracownicy zawsze wiedzieli, jak się upomnieć* – wyjaśnia Cezary Koziański z Biura Dialogu Społecznego. Przypominamy, że zgłoszenie reklamacji na usługę PZU będzie rozpatrzone tylko wtedy, gdy zostanie ono wysłane zgodnie z procedurą, czyli na właściwy adres (lub adres mailowy reklamacjeOM@pzu.pl) oraz gdy będzie zawierać niezbędne dane umożliwiające identyfikację klienta i problemu. Wszystkie niezbędne informacje znajdują się w zakładce „Kontakt i pomoc” na stronie www.pzu.pl. Warto też pamiętać o możliwości korzystania z refundacji od PZU za usługi u lekarzy, którzy nie współpracują z tym ubezpieczycielem. Pacjent powinien wówczas zabrać fakturę z wyszczególnionymi usługami i przesłać na refundacje@pzu.pl. Dotyczy to oczywiście usług darmowych w pakiecie klienta PZU. Problemem jest nieodwoływanie wizyt lekarskich, na które nie stawili się pacjenci. - *Tylko w pierwszych dwóch kwartałach 2019 roku liczba takich wizyt wyniosła 549. Prosimy o pamiętanie o wizytach i odwoływanie ich w przypadku zmiany decyzji* – apeluje Cezary Koziański.

### Rekrutacja w chmurze dla wszystkich pracowników

Rekrutacja to jeden z filarów każdej firmy. Procesy związane z tym obszarem generują wiele interakcji i wymagają czytelnej,

przyjaznej formy dla użytkowników po wszystkich stronach działań rekrutacyjnych: dla kierownika rekrutującego, kandydata, rekrutera. Dlatego w ramach digitalizacji procesów HR-owych, już w grudniu tego roku zaczniemy korzystać z nowej platformy w tzw. „chmurze”. Efektem uruchomienia platformy będzie znaczne uproszczenie procesów związanych z rekrutacją, większa transparentność i dostępność dla wszystkich stron uczestniczących w rekrutacji. Zarówno kandydaci, jak i ci, którzy szukają pracowników, korzystać będą z jednego, prostego w obsłudze systemu. W nim każdy z nas będzie w stanie błyskawicznie znaleźć wszystkie oferty pracy (także zagraniczne), łatwo zaaplikować oraz sprawdzić status swojej aplikacji. Kierownicy, którzy poszukują nowych osób do swoich zespołów, będą w łatwy sposób składać zapotrzebowanie na rekrutację oraz doglądać procesu z poziomu swojego konta użytkownika. Ponadto każdy użytkownik będzie otrzymywał automatyczne powiadomienia informujące o statusie danej rekrutacji. - *Naszym celem jest wdrożenie takiego narzędzia, które będzie przyjazne dla użytkowników i dzięki któremu dostęp do informacji będzie możliwy w każdym miejscu i czasie. Przenosimy procesy z symbolicznej „kartki papieru” do tzw. „chmury”, czyli krótko mówiąc na wirtualny dysk, który zapewnia taki dostęp i jest w pełni bezpieczny* – wyjaśnia Agnieszka Gałka-Woźniak, szef Biura GEDP, Szkoleń i Rekrutacji.

### Łatwy dostęp dla wszystkich

Wgląd do systemu będzie możliwy z każdego miejsca z dostępem do Internetu, poprzez zakładkę „Kariera” na naszej stronie internetowej. Dodatkowo każdy pracownik będzie posiadać w systemie automatycznie wygenerowane konto, dzięki czemu po wybraniu opcji dla pracowników będzie mógł zapoznać się także z wewnętrznymi ofertami pracy, zaaplikować lub polecić znajomego.

Dotychczas platforma znalazła swoje zastosowanie w Bremie, która odpowiedzialna była za wdrożenie pilotażowe. Następne w kolejce są spółki na terenie Polski – oprócz ArcelorMittal Poland system obejmie także ArcelorMittal BCoE, Kolprem oraz ArcelorMittal Service Group. Rozwiązanie jest obecnie testowane – w pełni dostępne będzie u nas jeszcze w grudniu tego roku. **HR**

### Startujemy z HRapka.

Program HRapka dotychczas testowany na kilku zakładach Spółki od 1 grudnia wchodzi w życie w całym AMP SA. Dostęp do tego programu będzie miał każdy pracownik AMP SA poprzez internet (strona .www) lub poprzez aplikację pobraną na telefon czy tablet. W początkowej fazie HRapka będzie służyć do rejestracji nieobecności takich jak: urlopy, Home Office, opieka nad dzieckiem do lat 14 oraz rejestracji nadgodzin i odbioru godzin wolnych za nadgodziny. W związku z wdrożeniem aplikacji zlikwidowane mają być wnioski o urlop w formie papierowej. Również za pomocą aplikacji ma zostać przez pracowników do 20 grudnia rozplanowany urlop wypoczynkowy - zarówno bieżący, jak i zaległy - na 2020 r. z wyłączeniem 4 dni, które pracownik ma prawo pobrać jako urlop na żądanie. Po akceptacji wnioskowanego urlopu przez przełożonego - będzie on jednocześnie stanowił plan urlopu pracownika na dany rok. W wyjątkowych sytuacjach zaplanowany urlop - równie za zgodą przełożonego można anulować i wyznaczyć na inny termin. W HRapce pracownik będzie także rejestrował godziny nadliczbowe, które po zatwierdzeniu przez przełożonego zostaną bezpośrednio przesłane do systemu SAP do rozliczenia w wynagrodzeniu. W Krakowie pełną wiedzą na temat HRapki dysponuje kol. Dariusz Stojak przedstawiciel zespołu HR (budynek LTT).

**35 lat minęło jak jeden dzień - Jubileusz OPZZ**

„Dokładnie 35 lat i 3 dni temu, 24 listopada 1984 roku przedstawiciele związków zawodowych zgromadzeni w Bytomiu powołali do życia Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Ten akt kończył odradzanie się ruchu związkowego po stanie wojennym, który - przypomnijmy - delegalizował wszystkie ówczesnie działające związki zawodowe: nie tylko Solidarność, ale także związki branżowe i autonomiczne. Ustawa o związkach zawodowych z października 1982 roku pozwalała na odradzanie się związków zawodowych. Nie był to łatwy czas. Wśród pracowników istniały wówczas ostre podziały; trwały niekończące się spory jednych i apatia drugich. Znaczna część pracowników nie chciała jednak pozostawać bierna i wykorzystała szansę jaką dawała nowa ustawa. W istniejących warunkach społeczno - gospodarczo - politycznych tysiące aktywistów postanowiło podjąć działalność związkową w imieniu i na rzecz ludzi pracy, na ile wtedy było to możliwe – w sposób najbardziej korzystny dla pracowników”

W uroczystej gali wzięło udział wielu znamienitych gości i wieloletnich współpracowników OPZZ. Byli z nami Aleksander Kwaśniewski, Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej w latach 1995-2005, Włodzimierz Czarzasty, wicemarszałek Sejmu i przewodniczący Sojuszu Lewicy Demokratycznej, Marlena Małąg, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Stanisław Szwed, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Krzysztof Gawkowski, przewodniczący Klubu Parlamentarnego Lewicy, Władysław Kosiniak-Kamysz, Prezes Polskiego Stronnictwa Ludowego, Izabela Mrzygłocka, posłanka na Sejm RP, Adrian Zandberg, poseł na Sejm RP i członek zarządu Lewicy Razem, Marcin Wojdat, sekretarz m. st. Warszawy, Luka Visentini, sekretarz generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i wielu innych gości reprezentujących instytucje państwowe jak i stowarzyszenia. Po rozpoczęciu uroczystości wszyscy zgromadzeni uczyli minutą ciszy przedwcześnie zmarłego, wieloletniego przewodniczącego OPZZ Jana Guza.

Następnie wysłuchano wystąpienia przewodniczącego OPZZ Andrzeja Radzikowskiego. Jak podkreślił: „**Powstanie OPZZ stworzyło pole działania dla autentycznych społeczników, ludzi wrażliwych na krzywdę i niesprawiedliwość, ale i wizjonerów widzących potrzebę i możliwości poprawy warunków życia i pracy.**” Oprócz historii, przewodniczący nawiązał również do przyszłości, przypominając kto jest autorem wniosku o emeryturach stażowych: „**Wiele pracy jeszcze przed nami, wciąż walczymy o prawo do emerytur stażowych – 35 lat dla kobiet, 40 dla mężczyzn i niewygasający charakter emerytur pomostowych; wyższe wynagrodzenia; niższe podatki dla najmniej zarabiających; godne życie na emeryturze. Wiele nowych wyzwań niesie informatyzacja i robotyzacja oraz coraz silniejsza globalizacja gospodarki. Tempo zmian jest bardzo szybkie. Musimy być na nie gotowi.**”

Po oficjalnych przemówieniach gości rozpoczęła się ceremonia odznaczeń osób, które swoimi działaniami przyczyniły się do rozwoju Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Z okazji jubileuszu, OPZZ ustanowiło nowe odznaczenie „Za zasługi dla OPZZ” III stopnia nadawane przez Prezydium OPZZ, którym będą honorowani najbardziej zasłużeni i najaktywniejsi liderzy i działacze OPZZ. Po zakończeniu części oficjalnej uczestnicy jubileuszu obejrzeli spektakl „Lata 20-te. Lata 30-te”.

**Oświadczenie Kierownictwa OPZZ z dnia 25 listopada 2019 roku w sprawie zasad przyznawania zasiłków chorobowych**

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych krytycznie ocenia propozycję rządu przewidującą wprowadzenie wydłużenia okresu oczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego. Nie do przyjęcia jest zaprezentowane przez rząd uzasadnienie, wprowadzające odpowiedzialność zbiorową pracowników za nieskuteczność w uszczelnianiu systemu wypłat zasiłków chorobowych.

Zgodnie z przekazem medialnym, rząd już przygotował projekt ustawy regulujący zasiłki chorobowe. Zgodnie z nim, prawo do zasiłku chorobowego będzie możliwe dopiero po 90, a nie jak dotychczas 30 dniach od rozpoczęcia pracy. Dla samozatrudnionych będzie to aż 180 dni! Ponadto, po zakończeniu choroby, prawo do nowego zasiłku będzie przysługiwało po 90 dniach od zakończenia poprzedniej niezdolności do pracy. Nowa zasada ma objąć wszystkie rodzaje zasiłków, w tym także macierzyński.

**OPZZ z oburzeniem przyjmuje te zapowiedzi.**

Podważają one sens ubezpieczeń społecznych jako elementu budowania bezpieczeństwa socjalnego pracownik i pracowników. Przypominamy, że świadczenie chorobowe jest opłacane z obowiązkowych wpłat pracowników pomniejszających ich wynagrodzenie. Naszym zdaniem propozycja rządu nie spełni swojej roli zagwarantowania pracownikom dochodów w okresie choroby. Dotknie to szczególnie chorych długotrwale, przewlekłe czy onkologicznie. W ocenie OPZZ jest to fiskalizacja systemu kosztem ochrony ubezpieczeniowej. Narusza to konstytucyjną zasadę zawartą w art. 67 ust. 1 Konstytucji RP stanowiącej że: „Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo (...)”. Uważamy, że jest to kolejny projekt rządu poszukujący pieniędzy na realizację obietnic wyborczych kosztem osób pracujących. Rząd szuka oszczędności w kieszeniach pracujących, a to oni wypracowują dochód narodowy i w największym stopniu są źródłem wzrostu gospodarczego.

**OPZZ apeluje do rządu o wycofanie się z tej propozycji.****Kierownictwo OPZZ****Sebastian Koćwin nowym wiceprzewodniczącym OPZZ**

27 listopada odbyło się jubileuszowe posiedzenie Rady OPZZ, na którym wybrano nowego wiceprzewodniczącego OPZZ. O stanowisko ubiegała się przewodnicząca Rady OPZZ województwa lubuskiego Monika Bocian oraz przewodniczący Rady OPZZ województwa opolskiego Sebastian Koćwin. W tajnym głosowaniu Rada wybrała Sebastiana Koćwina, który będzie pełnił funkcję wiceprzewodniczącego OPZZ. Przypomnijmy, po przedwczesnej śmierci przewodniczącego OPZZ Jana Guza, nowym przewodniczącym został Andrzej Radzikowski, który do tego czasu pełnił funkcję wiceprzewodniczącego OPZZ. I to właśnie jego miejsce zajmie teraz Sebastian Koćwin.

**UWAGA!!! Spotkanie z Mikołajem.....**

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza dzieci wraz z rodzicami, którzy są członkami naszego Związku, uprawnionymi do paczek mikołajowych na spotkanie z Mikołajem w dniu: **7 grudnia 2019 roku** (sobota). Spotkanie odbędzie się w **sali konferencyjnej HUT PUS SA ul. Mrozowa 1**. Rozpoczęcie spotkania z Mikołajem zaplanowano na godzinę **10.00**. W trakcie spotkania zaproszony Mikołaj wręczy uczestnikom spotkania słodkie upominki. Zabawę z dziećmi poprowadzi „Ciotka Klotka” znana z naszych Festynów związkowych. Wszyscy chętni zgłaszają swój udział do Przewodniczących Zarządów Zakładowych Naszego Związku. Prosimy o zabezpieczenie obuwia sportowego dla dzieci biorących udział w zabawie mikołajowej. **(Uwaga: ilość miejsc ograniczona) K.W.**